

对造就青年科技人才的想法与建议

殷鸿福 赵鹏大 汪品先*

(中国地质大学 北京 100083)

摘要 提拔青年科技人才的标准含德、才两个方面,即:爱祖国,爱科学;有专业的深度和基础的广度;有外语和计算机的功底。要制订科学的职称评定标准,严格按标准提拔,提倡名实相符的作风。要正确引导“早露头角”型的人才,注意发掘“大器晚成”型的人才,避免“名人效应”。既要防止拔苗助长,也要避免求全责备。

关键词 青年,科技人才,提拔标准

加速发现、培养和提拔青年科技人才,是打破我国某些科技部门停滞僵化局面,解决科技队伍老化,克服人才断层危机,加快我国科技赶上国际水平步伐的战略部署。目前已有不少措施付诸实施,在实施中又反映出一些亟待改善的问题,现就这些问题提出下列建议。

1 关于提拔青年科技人才的标准

提拔标准主要是德、才两个方面,我们认为可以具体化为三条:

1.1 爱祖国、爱科学

青年人不论在国内国外,都应有报效祖国的思想境界。不能为个人利益而不择手段,把国家、单位或同事当作利用对象、过龙门的跳板。对科技工作要有敬业心,只有热爱科学,才谈得上刻苦钻研、求实创新等其它素质。爱祖国、爱科学这一条在短期内是很难判断的,需要从一个人的成长全过程中去识别。即使本质不错,也难保其在今后大半生中不发生变化。这种情况只能更加重我们支持这一标准的责任,而不应因此无所作为或不自觉地予以淡化。目前的博士、硕士中,有一部分人的目的在捞个学位去下海或出国,以便个人赚大钱。他们中头脑聪明者在短期内会做出一些成绩,但从长远看难有成就。我们从其一些急功近利的表现中,往往可以看出苗头,采取相应的措施。

1.2 专业的深度和基础的广度

这一条比前一条易于掌握。我们从其学历、研究和教学经历及论著中可以知其大概。其中

* 三位作者均系中国科学院院士
收稿日期:1996年5月24日

不易捉摸的一点,是其实际工作能力,如实验工作能力以及地学工作者的野外实践能力。这些都是极其重要,非三五年浅薄功力所能达到的,在考核中应有专门条款。由于青年人一般从小课题做起,对于专业广度要求不宜太严。但大多数拔尖者按帅才或将才来培养,在基础广度方面应有所要求。

1.3 外语和计算机的功底

这是我国科技赶超国际水平的先决条件。欧美一些学人自恃其母语为国际语言,因而疏于学习和掌握外语,使他们不能及时直接吸取外国先进经验和学术成就,这一点他们已自认为其弱点而不可取。对于我国科技工作者来说,要与国际接轨,就应要求能用国际语言文字(特别是英语)交流。这对于宣传我国科技成就,打破我国科技封闭体系,在大交流中学习国际行为规范和评价准则,使论著达到国际标准等,都是不可缺少的。计算机同样重要。不掌握它,就很难与国际交流,而且会使我国科技发展的效率与速度越来越落后于国际水平。这一条标准应当是易于考核的,问题在于现在重视不够,如计算机能力未列入考核标准,对外语能力的考核把关不严,流于形式,人人都得八九十分,但外文论文一篇也不会写,与外国科学家交流时张口结舌,不知所云。长此以往,30年后,当今青年一代所代表的中国科技,将依然落后于国际水平。

上述标准是对一般以科技为主业的青年而言。广义来说,提拔的科技人才还应包括科技行政管理、科技成果生产经营等方面的人才,除了德这一条外,对他们的才的标准应当有所区别。

2 对一些问题的看法和建议

目前在职称评定、破格晋升、评奖授称号等方面还存在一些问题,主要是严格按标准提拔和提倡名实相符的作风问题。国家要求的青年人才是“实”的,基础研究要有国内外公认的创新,应用科技要有实际效益。但评议和提拔的依据往往是“名”,如发表了几篇文章、评上什么等级、得了什么奖。“名”与“实”理论上应当相符,但实际上受人为因素影响,不一定相符。在西方有浓厚的学术批评和证伪的风气。不管你是什么院士名家,一个论点要站住脚,必须经过反复的评议,迫使科技人员去求“实”。我国这种风气不浓,可能误导一部分青年人走舍“实”求“名”的“捷径”。一旦成名,当了教授、研究员,可以用新的“名”去追求更多的实惠。以目前我国地学界为例,能在野外栉风沐雨、几年如一日,在实验室废寝忘食、啃馒头干活的不多,而这才是真正出“实”际成果的地方。如不注意,则舍“实”求“名”、急功近利的风气可能在学术界蔓延,而国家除供养了更多的教授名额外,并未获多少“实”的成果。为此建议:

2.1 按照提拔人才的德才标准制定职称评定标准

职称评定的标准就是引导人们奋斗的标准,引导青年为达到国家要求的标准而努力。目前职称评定的标准中较普遍地存在以下问题:

(1)“德”的评定标准很空泛。结果人人表现良好,皆大欢喜过关,实质上委曲了少数优秀分子,却鼓励了那些华而不实者。建议各单位利用已有的或建立新的日常工作考核评优办法,将它与职称评定挂钩。即职称中德的标准应分出档次,档次取决于日常表现。绝大部分合格的过关,少数表现优异的优先考虑,并卡住极少数差的以示警戒。双肩挑的青年人才在科技业务时

间上的损失,可在这方面得到弥补。

(2)“才”的评定标准不准确。关于成果的评价,37位科学院院士的“正确评价基础研究成果”一文写得非常好,我们完全赞成,应使之成为职称评定中评价成果的准则。现在论著重量不重质的陋习已开始转变,但有些陋习仍在。例如评议科技成果,仍然要求定国内先进、国内领先、国际先进、国际领先四个级别。须知基础性成果要看国内外客观评价,应用性成果要看应用效益,这些都需要时间,在没有拿到这些客观评价之前,要求按四级标准定级别,往往使级别评定走样。用“查新”来作为基础研究成果的客观标准也是不行的。一则“查新”的检索范围有限,查不到的不一定是新的;二则查新的检索方向取决于作者所给出的主题词(或关键词),如果主题词给得很窄或换一名称,例如地幔流体改成幔汁,则几乎所查必新。所以查新结果只能供参考,不能作为评价基础。目前这样评议的结果是“国际先进”成果满天飞,而我国科技仍然落后于国际水平,反而造成人们对我国科技成果的不信任感、虚妄感甚至夜郎自大感。

把成果获省部级二三等奖以上作为必备条件也有不全面之处。中国的现状是青年人很难独立获高级别奖。只有依附于学术名家的大项目才能得此神奖。一个独立自主做出成绩的小课题青年负责人与一个在名家牵头的大项目中作第四五把手的青年人孰强孰弱,是很难分轩轻的,但这条必备条件却使他们处于不平等竞争地位。我们建议,在以中小型成果为主要对象的评议中,选择少数几种奖(如全国性学会奖、省科协优秀成果一二等奖)添加到必备条件中,使之不仅对名家名院校开放,也对一般青年开放。

如前所述,外语和计算机也应列入“才”的评定标准之中。

2.2 提拔青年人才要有法必依,执法必严

有的地方虽然有导向性的政策措施,但迫于种种压力,实行时仍按比例分摊名额,用平均主义求一时安宁。一个好的改革措施,必然要触及一部分人的利益,不可能人人叫好,这时候领导者就应顶风而上,坚持不懈。某大学实行提升教授必须有五篇论文进入SCI检索的措施,从开始到现在一直有一些人不满,认为太严了,使本校教师相对于外校受了委屈。然而持之以恒,必有成效。现在该大学按SCI检索的学术排行榜已跃居全国高校之首,便是证明。此举不仅于校有利,而且于国有利。

破格提拔青年人才,必须坚持破格标准不低于正常晋升的标准。例如担任现职前的成果不能在晋升评分时重复计入,这一条对正常和破格晋升应同样适用。如果允许两年破格提拔者使用近五年(即包括任现职前三年)的成果,那就把破格标准降低到正常标准以下了。目前一部分青年人才急于求成,30来岁未当上教授便有挫折感和怀才不遇感,这与我们制定和执行破格提拔措施有时急于求成有关。

有了好的政策措施,就要严格执行,提高透明度。最好是定量化,使人人可以计算和评定。否则,必然被人治所代替。结果是在提拔青年人才中,领导为自己的班子争,部门为单位争,导师为自己的门徒争。封建主义的山头、门派、任人唯亲这一套,也渗入到中国科技领域。现在出现一种怪现象,一个领导(或单位、导师)如果出于公心,考虑全局而不为自己的班子(或部门、徒弟)争,便被本班子(或单位、门派)视为不是好领导;而那位未被提拔的青年则被许多“同情者”劝告之曰:“你要注意和领导(或单位、导师)搞好关系哟!”这种不正之风会大大挫伤青年献身科学的积极性,影响我国科技赶超世界水平的努力,因为实现赶超靠的是有献身和创新精神

的一代人才,而我们争来争去的结果是不自觉地塑造出一批以领导(或单位、导师)好恶为准的青年人。

2.3 避免名人效应

目前国家、部委、院校(部分)三级都有“杰出青年”、“跨世纪人才”之类的基金、评奖或称号。一个稍有成就的青年,在取得一项基金或称号后,就可以用它在申报别的基金或评奖中取得优势。结果是,各种基金、评奖、称号等容易集中在比例很小的一部分青年身上,这就是名人效应或马太效应。这样做是不符合培养造就一代英才之初衷的,因为人才的造就有很大的不可预见性。已初露头角的青年只占青年人才的很小比例,其德与才如前所述须在长过程中才能定论;而更多的潜在人才,则尚未露头角,等待着机遇。把国家有限的财力过于集中给很少一部分已露头角的青年,对于发现更多的潜在人才是不利的。为此,建议在拟订上述基金或称号的授予办法时,要限制重复授予,实行滚动管理,避免集中在极少数人身上。

2.4 正确引导“早露头角”型人才,注意发掘“大器晚成”型人才

前一类人才头脑灵敏,加上一定程度的勤奋,往往二三十岁即露峥嵘,成为各方注意中心。但他们有时有尖而不韧、急于求成、易骄易躁的心理弱点,以及缺乏积累和实践、知识面窄等弱点。我们在提拔时要重基础、重实践,不要太重一时的表面成绩、奖状和文章篇数。否则将会是用溺爱毁了他们前程。后一类人才基础扎实,工作勤奋,亦有创见,但因种种原因出成果慢,提升晚;有的性格内向,不善合作,给人以孤傲感。对这类青年需给以特别注意,因为从中很可能出一批陈景润式人才,他们长期坐冷板凳所磨炼出来的成果往往经得起国际的、长时间的检验。前一类人才不易被埋没,怕的是捧杀;易于被埋没的,主要是后一类人才。对后一类要注意发掘,同时引导他们拓宽知识、加速研究进程、积极进取和团结合作,因为这些也是成才不可缺少的。

2.5 既要防止拔苗助长,也要避免求全责备

目前的论资排辈现象,在课题分配、论著排名、人员流动等方面的陋习,确实阻碍着青年一代的成长,不仅从规章制度上,而且从思想意识和传统作法上破除这些陋习还需要长期的努力。面对下个世纪激烈的国际竞争,特别是高新技术领域的竞争,我们需要及时地把大量优秀青年人才推向国际科技竞争的最前沿,使他们在严峻的竞争环境下锻炼成长。我们应该给他们创造更多的机会,并从爱护角度大胆使用、严格要求他们。